

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU SLTA NEGERI DI KECAMATAN BAOLAN KABUPATEN TOLITOLI

Marlina

arlina.kalawis@yahoo.co.id

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The research is aimed to: 1) explore and analysis simultanneous effects of motivation, discipline, and work ethos on teachers' performance in public high schools in Baolan District of Tolitoli Regency; 2) explore and analysis significant effects of motivation on teachers' performance in public high schools in Baolan District of Tolitoli Regency; 3) explore and analysis significant effects of discipline on teachers' performance in public high schools in Baolan District of Tolitoli Regency; 4) explore and analysis significant effects of work ethos on teachers' performance in public high schools in Baolan District of Tolitoli Regency. This research is descriptive causal with 141 population and 104 samples. The method of analysis is multiple linear regressions supported by SPSS program for windows version 21. Based on the result, it can be concluded that: 1) motivation, discipline, and work ethos simultaneously have significant effects on teachers' performace in public high schools in Baolan District of Tolitoli Regency; 2) motivation significantly effects teachers' performance in public high schools in Baolan District of Tolitoli Regency; 3) discipline significantly effects teachers' performance in public high schools in Baolan District of Tolitoli Regency; 4) work ethos significantly effects teachers' performance in public high schools in Baolan District of Tolitoli Regency.

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Ethos, and Performance.*

Sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan formal. Di sekolah peserta didik diajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Proses pendidikan itu dapat berjalan dengan baik bila melibatkan beberapa komponen yang ada, diantaranya adalah peserta didik, guru, tujuan pembelajaran, isi pembelajaran, metode mengajar, media dan evaluasi. Tujuan pembelajaran adalah perubahan perilaku dan tingkah laku yang positif dari peserta didik setelah mengikuti kegiatan belajar mengajar.

Komponen pendidikan yang sangat penting keberadaannya di sekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik

yang akan mendidik peserta didik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, guru didefenisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pelaksanaan pembelajaran di sekolah memerlukan motivasi yang tinggi dari seorang guru, karena motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut seorang guru akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis

permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Tolitoli, SMA Negeri 2 Tolitoli, SMA Negeri 3 Tolitoli, SMK Negeri 1 Baolan, dan MAN Tolitoli penulis melihat masih kurangnya perencanaan dan persiapan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, kurangnya perhatian dan komunikasi antara siswa dan guru terutama dalam hal memotivasi siswa agar lebih memperhatikan potensi untuk berprestasi yang dimiliki oleh siswa tersebut.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja adalah ketaatan setiap guru terhadap semua aturan yang berlaku di dalam sekolah tersebut yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta ketertarikan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan sekolah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib, sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sekolah dan norma sosial yang berlaku. Karena disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menyangkut disiplin waktu, disiplin administratif, dan disiplin moral.

Fenomena disiplin yang terjadi di SLTA Negeri Di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli rata-rata memiliki permasalahan yang sama yaitu masih ada guru yang datang terlambat pulang cepat, tidak mengisi absen saat datang dan saat pulang sekolah. tidak berada di sekolah ketika jam pelajarannya, hanya datang sekedar untuk mengisi absen,

bahwa masih ada guru yang menambah jam istirahat. Kurangnya kesadaran akan disiplin guru akan mempengaruhi kegiatan belajar mengajar, kelas menjadi ribut karena tidak ada guru saat jam pelajaran. Karena sikap disiplin seorang guru dapat mempengaruhi watak, dan karakter diri seorang siswa, jika guru memiliki sifat disiplin yang tinggi akan menciptakan siswa yang taat terhadap peraturan. Disiplin yang tinggi seorang guru akan menciptakan pula kinerja yang baik bagi guru itu sendiri maupun sekolah tempat dia berkeja.

Selain motivasi dan disiplin, etos kerja juga sangat mempengaruhi kinerja guru. Etos kerja guru dapat diartikan sebagai perpaduan antara tingkah laku dan keyakinan yang dimiliki oleh guru dan diwujudkan dalam perilaku kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru.

Etos kerja yang rendah dapat dilihat dari kurang semangatnya guru dalam melakukan pekerjaannya, sering menundah-nundah pekerjaannya, sehingga tugas mengajarnya menjadi terbengkalai, suasana kelas menjadi gaduh dikarenakan kelas yang kosong tak ada guru mengajar. Jika guru melaksanakan pekerjaannya dengan menganggap bahwa kerja rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan, maka akan tercipta rasa tanggung jawab yang besar akan pekerjaan yang dilakukannya, jika pekerjaan yang dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab maka kinerja guru tersebut akan menjadi baik, sehingga tujuan pendidikan yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik pula.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang didasari pada pengetahuan, sikap, keterampilan dan dorongan dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan Kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 adalah hasil

penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai lembaga pendidikan formal SLTA Negeri Baolan Kabupaten Tolitoli tentunya tidak terlepas dari persoalan-persoalan yang dihadapi terutama yang berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Dari hasil observasi yang dilakukan memperlihatkan adanya kelemahan dalam kegiatan pembelajaran yaitu kurangnya perencanaan pembelajaran guru. Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran terlihat para guru masih kurang mempersiapkan bahan ajar yang akan diberikan kepada siswa sehingga terkesan bahwa kegiatan pembelajaran menjadi monoton. Begitu pula halnya dengan kegiatan evaluasi terhadap hasil belajar siswa, terlihat masih ada sebagian guru yang belum melakukan evaluasi kepada hasil belajar siswa sehingga kelemahan-kelemahan siswa dalam pencapaian hasil belajar sulit di diketahui. Oleh untuk meningkatkan kinerja diperlukan adanya dorongan dan semangat, disiplin dan tanggung jawab yang tinggi dari seorang orang guru agar tujuan pendidikan yang hendak dicapai dapat terealisasi dengan baik.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan motivasi, disiplin, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli; dan 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal untuk menjelaskan pengaruh antar variabel Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja guru pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 141 orang guru PNS dengan masa kerja mulai dari lima tahun yang bekerja pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Sampel dalam penelitian ini adalah guru pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli relatif banyak, maka dalam penelitian ini akan dilakukan penarikan sampel dengan jumlah populasi sebanyak 141 orang pegawai dengan tingkat presisi sebesar 5% (0,05) yang didasarkan pada formulasi (Bungin, 2006: 31) dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{141}{141(0,05)^2 + 1} = 104 \text{ orang}$$

Dimana :

- N : Jumlah Populasi
- n : Jumlah sampel yang dicari
- d : Nilai Presisi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling*. Teknik pengambilan data yang digunakan, yakni: 1) Pengamatan/Observasi, 2) Kuesioner, dan 3) Dokumentasi. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini, yakni: 1) Analisis Deskriptif, 2) Uji Asumsi Klasik, 3) Analisis Regresi Linear Berganda, dan 4) Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi *variable dependen* (terikat), *variable independen* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS for windows versi 21 hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Regresi Standardized Residual

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*indevenden*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel

independen. Multikolinieritas dapat deteksi dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* variabel bebas $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas; sebaliknya apabila jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2006: 91).

Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

No.	Variabel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Motivasi (X_1)	0,519	1,928
2.	Disiplin (X_2)	0,532	1,881
3.	Etos Kerja (X_3)	0,528	1,895

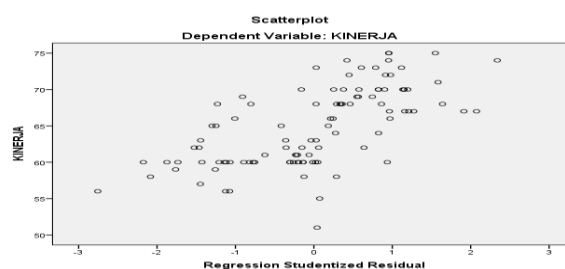
Sumber: Lampiran (Hasil Regresi)

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien antara variabel independen di bawah 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model persamaan, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*.

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model persamaan yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



Gambar 2. Regresi Standardized Prected Value

Berdasarkan Gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa model persamaan memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan salah satu alat statistik parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) diberbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis statistik parametrik regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Etos kerja (X_3), terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Sesuai hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 21 diperoleh hasil penelitian dari 104 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel yaitu independen (Motivasi kerja, Disiplin, dan Etos Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Guru				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T _{hitung}	Sig
C = Constanta	3,222	5,539	0,582	0,562
X_1 = Motivasi	0,216	0,106	2,040	0,044
X_2 = Disiplin	0,370	0,087	4,259	0,000
X_3 = Etos Kerja	0,228	0,067	3,419	0,001
R	= 0,758			
R Square	= 0,575			
Adjusted R Square	= 0,562			
			F.Statistik= 45,052	
			Sig.F= 0,000	

Sumber: Data yang diolah

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 3,222 + 0,216X_1 + 0,370X_2 + 0,228X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) model analisis regresi kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Etos Kerja (X_3) dengan variabel tidak bebasnya kinerja guru SLTA Negeri Baolan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli, yakni: Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 3,222 berarti kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 3,222.
2. Motivasi (X_1) dengan koefisien regresi 0,216 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja guru. Artinya semakin termotivasi guru yang ada pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli maka akan menaikkan kinerja guru.
3. Disiplin (X_2) dengan koefisien regresi 0,370 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin dengan kinerja guru. Artinya semakin disiplin guru dalam bekerja yang ada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli maka akan menaikkan kinerja guru.
4. Etos kerja (X_3) dengan koefisien regresi 0,228 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Artinya semakin tinggi etos kerja guru yang ada pada SLTA Negeri Baolan

Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli maka akan menaikkan kinerja guru.

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *adjusted R Square* = 0,562 atau 56,20%. Hal ini berarti bahwa sebesar 56,20% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 2 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 45,052$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $Sig < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: “Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli” berdasarkan hasil Uji-F ternyata *terbukti*.

2. Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1) Motivasi (X_1) terhadap Kinerja

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,216, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,044. Dengan demikian nilai $sig < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan

Baolan Kabupaten Tolitoli” berdasarkan hasil Uji-t ternyata *terbukti*.

2) Disiplin (X_2) terhadap Kinerja

Untuk variabel Disiplin, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,370, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $sig < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli” berdasarkan hasil Uji-t ternyata *terbukti*.

3) Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja

Untuk variabel Etos kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,228 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian nilai $sig < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan “Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli” berdasarkan hasil Uji-t ternyata *terbukti*.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos kerja terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel motivasi, disiplin, dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli apabila motivasi kerja terus

ditingkatkan maka guru semakin disiplin sehingga etos kerjanya menjadi lebih baik dalam bekerja yang berujung pada peningkatan prestasi dan kinerja guru.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja dapat meningkatkan Kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli, ini mengartikan bahwa hipotesis yang diuraikan sebelumnya sejalan dengan penelitian ini.

Faktor Motivasi memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja guru. Setiap guru yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan meningkatkan kinerja guru maupun instansi tersebut, hal ini pun terjadi pada SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Kinerja guru sangat ditentukan oleh motivasi individu. Motivasi erat kaitannya dengan produktivitas kerja sehingga guru yang memiliki motivasi yang tinggi pastilah akan sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja. Setiap guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat agar kebutuhannya terpenuhi, apabila kebutuhan seorang guru telah terpenuhi maka tujuan yang hendak dicapai pun dapat terlaksana semaksimal mungkin. Hal ini sejalan dengan pendapat Aries dan Sigit (2012:77) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan atusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja guru tidak hanya ditentukan dari satu faktor namun ada faktor lain yang juga sangat penting, penelitian ini juga menganalisa tentang disiplin kaitannya dengan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan merupakan salah satu tolak ukur bagi seorang guru. Seorang guru yang disiplin akan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. Guru SLTA Negeri

Kecamatan Baolan tentulah mempunyai patron yang menjadi acuan dalam penerapan kedisiplinan pegawai yang diatur pada Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang "Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil" Peraturan disiplin memuat pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau peraturan dilanggar. Untuk menjamin keseragaman serta memperlancar pelaksanaannya, maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka pemerintah menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang ketentuan pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil.

Faktor etos kerja juga memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja guru. Setiap guru yang memiliki etos kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerjanya. Etos kerja erat kaitannya dengan produktivitas kerja sehingga guru yang memiliki etos kerja yang baik pastilah akan sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja. Setiap guru yang memiliki etos kerja yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta dengan penuh kesadaran tanpa harus dipaksakan. Dengan kepemilikan etos kerja yang baik seorang guru akan selalu berfikir kreatif dan berusaha melakukan pekerjaan yang telah ditargetkan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Sinamo bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja, yang berakar pada kesadaran yang kuat, keyakinan yang jelas dan mantap, serta komitmen yang teguh pada prinsip, paradigma, dan wawasan kerja yang khas dan spesifik (Sinamo, 2005).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Hasil ini dapat dilihat pada nilai uji signifikansi pengaruh parsial (uji-t) dan nilai *Adjusted R-Square*.

Hasil tersebut didukung pula dengan hasil pengujian distribusi frekuensi yang membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Pengaruh ini tergolong tinggi, dimana tingkat perolehan nilai total rata-rata *mean* sebesar 4,27 atau dengan kriteria tinggi. Kemudian dari tiga indikator yang ada, indikator kebutuhan akan prestasi memegang peranan penting dalam menumbuhkan motivasi guru, dimana perolehan nilai *mean* sebesar 4,35 atau dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang guru dapat tumbuh dengan baik apabila ada dorongan dari dalam dirinya sendiri. Harapan utama seorang guru adalah bagaimana menjadi guru yang baik yang dapat membawa anak didiknya mencapai prestasi yang tinggi. Hal inilah yang mendorong guru untuk mencari ide-ide baru yang dapat dikembangkan dalam proses kegiatan belajar mengajar dapat tercapai secara optimal. Selain itu, rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diembannya memberikan dorongan moril guru agar dapat bekerja dengan baik. Kegagalan anak didik dalam mengikuti proses pembelajaran disekolah merupakan kegagalan seorang guru dalam mengarahkan dan membimbing.

Hal yang tidak kalah penting dalam menumbuhkan motivasi guru adalah penghargaan terhadap prestasi yang telah dicapai oleh seorang guru. Pemberian penghargaan kepada seorang guru merupakan bentuk pengakuan terhadap prestasi yang telah dicapai dalam menjalankan tugas terutama yang berkaitan dengan mengantarkan anak didiknya mencapai prestasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian penghargaan tentunya akan memacu guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain faktor kebutuhan akan prestasi faktor kebutuhan akan afiliasi juga turut mempengaruhi tingkat motivasi kerja seorang guru. Hubungan yang terjaga dengan baik dan

tidak adanya perselisihan diantara sesama guru akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dengan sendirinya memberikan dorongan bagi guru untuk lebih termotivasi untuk bekerja dan berkarir. Kenyamanan di tempat bekerja akan membuat guru merasa tenang dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sehingga guru akan merasa betah untuk bekerja disekolahnya.

Kebutuhan akan kekuasaan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Jika seorang guru ingin mendapatkan sesuatu yang diinginkan atau kekuasaan serta jabatan harus bekerja dengan menghasilkan kinerja yang baik karena dengan adanya kinerja yang baik maka dapat memberikan kepuasan kepada seorang guru. Karena dengan kinerja yang baik dapat mempengaruhi jabatan seseorang guru sehingga dapat memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga dan derajat sosial seseorang. Motivasi untuk berkuasa dalam konteks penelitian ini adalah mengerahkan seluruh kemampuan guru untuk menemukan alternatif pemecahan masalah yang ada, berinisiatif tinggi serta tidak melepaskan atau memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada orang lain.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis uji regresi ternyata disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ini artinya bahwa semakin baik disiplin, maka semakin baik pula kinerja guru. Hasil ini sekaligus mengindikasikan bahwa disiplin yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin administratif dan disiplin moral tepat untuk diterapkan pada guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Pengaruh positif disiplin

terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli juga tidak terlepas dari aktivitas sekolah yang berjalan dengan baik dalam menerapkan kebijakan absensi. Dalam kaitannya dengan peningkatan disiplin guru, disiplin administratif merupakan dimensi yang mendapat proporsi yang tertinggi khususnya yang berkaitan dengan mekanisme kerja yang perlu penataan sehingga guru dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dimensi disiplin waktu mendapat proporsi terendah, merupakan gambaran bahwa disiplin guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli perlu mendapat perhatian khusus untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menjalankan kegiatan belajar. Karena jika disiplin sudah diabaikan, maka tugas lainnya tidak akan terlaksana dengan baik. kedisiplinan tidak hanya sebagai implikasi untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Sehingga seorang guru yang memiliki disiplin yang tinggi akan konsekuen, konsisten, taat azas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Aritonang (2005) disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Dalam bekerja setiap guru dituntut profesionalisme. Termasuk guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Peningkatan etos kerja guru senantiasa diperhadapkan kepada masalah-masalah yang berkaitan dengan kualitas pribadi dan sosial, sehingga jika kualitas pribadi dan sosial para guru dapat

ditingkatkan, maka peningkatan kinerja guru secara tidak langsung akan meningkat pula. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, maka etos kerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil analisis data yang dilakukan memperlihatkan dimana dimensi kerja sebagai rahmat merupakan proporsi yang paling dominan sebaliknya dimensi kerja adalah pelayanan mendapat proporsi terendah, hal ini dapat dijadikan acuan bahwa guru secara umum menyadari bahwa bekerja itu adalah rahmat yang harus disyukuri dan setiap pekerjaan yang diberikan harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Bagi para guru di SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli bekerja secara ikhlas dan sungguh-sungguh tentunya akan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga bukan saja bermanfaat bagi sesama melainkan juga bernilai di mata Tuhan. Konsep menjadi guru yang profesional juga menjadi wacana dalam peningkatan etos kerja, dimana sebagai seorang guru dituntut untuk bekerja keras dan bersungguh-sungguh.

Sinamo yang mendefinisikan etos kerja profesional sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi pemeluknya. (Sinamo, 2005:26). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erwansi Harkam (2012) yang menyatakan bahwa Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.
4. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi prestasi guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli sudah baik namun harus terus ditingkatkan terutama dalam hal meningkatkan kemampuan dan kelebihan di lingkungan kerja dengan memanfaatkan umpan balik dalam semua kegiatan yang dilakukan dan memberikan kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
2. Disiplin kerja juga hendaknya dilakukan perbaikan terutama yang berkaitan dengan penggunaan jam istirahat pegawai karena sangat mengganggu proses belajar mengajar. Pemberian sanksi yang tegas merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu dengan melakukan pemotongan terhadap tunjangan yang diterima ataupun dapat dilakukan mutasi terhadap guru yang memang dirasa sudah tidak dapat lagi dilakukan pembinaan.

3. Etos kerja yang ada di SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli tergolong sangat baik. tetapi harus tetap di pertahankan dan ditingkatkan agar dapat memberikan sumbangsi positif kepada siswa maupun sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Lina Mahardiana, SE, M.Si Bapak Mauled Moelyono, S.E., M.Si yang telah banyak memberikan bantuan, nasihat, petunjuk dan arahan dalam penulisan karya ilmiah ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Aries, Susanty dan Sigit. WB. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan". *J@ti Undip*. Vol. VII. No. 2 hal. 77-84.
- Aritonang, Keke T. 2005. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta".
- Bungin, Burhan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 4, Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 4 Badan Semarang: Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Erwansi, Harkam. 2012. *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Tadulako*. Tesis. Palu: Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako.
- Sinamo, Jensen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional, Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Institusi Darma Mahardika.